

## PEMBERDAYAAN APARATUR PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA DINAS PARIWISATA DI KABUPATEN MUSI RAWAS

ANGGA \*)  
DEWI FITRIYANI \*\*)

\*) Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

\*\*) Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

---

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Pengadaan Pegawai, dinas pariwisata sudah selektif dalam pemilihan pegawai, demi kualitas kinerja dinas pariwisata Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi dituntut perannya dalam pemerintahan. Perlu dilakukan melalui sistem pembinaan yang mencakup seluruh aspek pembinaan PNS secara terpadu, mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, diklat, kesejahteraan, sampai pada pemberhentian dan pensiun.*

*Sistem pembinaan karier pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis, terencana mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Pendidikan dan pelatihan, dinas pariwisata sudah melakukan hal terbaik demi pegawainya, dengan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, seorang aparatur diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para aparatur telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.*

*Kata Kunci : Pemberdayaan, Aparatur Pemerintah, Kinerja*

---

### Latar Belakang

Kinerja pelayanan publik akan menjadi tolak ukur bagi kinerja pemerintah. Fungsi pemerintah beserta aparaturnya merupakan salah satu tuntutan dari reformasi birokrasi. Persepsi masyarakat yang selama ini cenderung dijadikan objek pelayanan, dalam arti masyarakat yang melayani harus dihilangkan. Setiap aparat pemerintah harus mulai bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadikan masyarakat yang harus dilayani. Oleh sebab itu seluruh aparat pada tiap-tiap pemerintah haruslah bersinergi satu sama lain agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik selama ini haruslah terus menerus dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan dalam pelayanan.

Menghadapi kenyataan itu maka pemberdayaan aparat pemerintah yang memberikan pelayanan publik harus terus menerus dilakukan, agar hal tersebut tidak sebatas konsep, tapi menjadi kenyataan. Pemberdayaan aparat

merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang. Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik ipusat dan didaerah bagaimana mengelola pegawainya dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai disemua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Berdasarkan yang peneliti lakukan pada Dinas pariwisata Kabupaten Musi Rawas., kinerja pegawai masih rendah hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat pada waktunya.
2. Kurangnya potensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, khususnya dalam peningkatan taraf pendidikan, akses sumber kemajuan ekonomi seperti teknologi dan informasi, sehingga pegawai dinas pariwisata tersebut kurang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam memanfaatkan fasilitas kantor yang telah tersedia, sehingga dalam melaksanakan tugas kurang maksimal

#### **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana upaya pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Musi Rawas?
2. Faktor apakah yang mempengaruhi Pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Musi Rawas ?

#### **Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Musi Rawas dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah.
  2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Musi Rawas
- Universitas Jambi Kampus Sarolangun.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Jenis Data**

###### **a. Data Primer**

Data yang diperoleh penulis dari responden yang berupa data yang menyangkut pendapat responden terhadap setiap pertanyaan yang diajukan melalui wawancara.

###### **b. Data Sekunder**

Data yang diperoleh melalui kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membawa dan menelaah bahan bacaan atau literatur yang bersumber dari

buku-buku, majalah dan koran-koran guna mendapatkan bahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Untuk mempermudah pengukuran obyek penelitian melalui data yang telah diperoleh, maka konsep-konsep tersebut yang telah dikemukakan di atas perlu dioperasionalkan secara rinci dalam indikator-indikator sebagai berikut:

a. Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah

1. Pengadaan Pegawai

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu mencapainya tujuan organisasi.

2. Pembinaan Karier

Adanya pembinaan karier yang terencana dan terprogram. Sehingga frekuensi untuk mendapat promosi/ peningkatan jabatan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dapat ditingkatkan dan dapat memacu semangat kerja pegawai.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Meningkatkan frekuensi mengikuti diklat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dilakukan secara bertahap dan berjenjang serta penerapan metode-metode diklat dan pemberian materi-materi diklat yang dilakukan dengan praktis.

b. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja serta pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir pada seorang pegawai.

c. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

4. Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan

Sistem penggajian yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan pemberian gaji dan kompensasi berdasarkan hasil kerja/ prestasi serta adanya peningkatan kesejahteraan tunjangan, seperti: jabatan, anak, pensiun, dan askes.

d. faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan aparatur pemerintah daerah yaitu : faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor Pendukung, meliputi :

1. Promosi Kerja

Merupakan faktor yang mempengaruhi profesionalisme aparatur pemerintah karena dengan promosi akan dapat mengembangkan pola kerja dari aparat yang bersangkutan.

2. Rekrutmen Aparat

Kemampuan Aparat/ Pegawai dalam memenuhi syarat- syarat yang telah ditetapkan serta partisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas.

e. Faktor Penghambat, meliputi :

1. Sarana dan Prasarana

2. Kualitas SDM yang Rendah

3. Tingkat Pendidikan Pegawai

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada dinas pariwisata kabupaten musirawas, pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pada dinas pariwisata dapat dicapai dengan pengadaan pegawai, pembinaan karier, pendidikan dan pelatihan, penggajian dan kesejahteraan.

#### **1. Pengadaan Pegawai**

Penarikan dan seleksi pegawai merupakan tahapan pertama dalam pengadaan pegawai. Penarikan merupakan upaya mencari calon pegawai yang memenuhi syarat tertentu sehingga dinas pariwisata dapat memilih orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Proses penarikan pegawai juga disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan yang diinginkan. Penarikan dapat dilakukan melalui kenalan, dari perguruan tinggi, dan dari pusat-pusat pelatihan calon pegawai. Agar dapat terjaring tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan, maka dalam informasi perlu dijelaskan persyaratannya, misalnya usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman dan persyaratan lainnya.

#### **2. Pembinaan Karier**

Pembinaan Karier pegawai dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititikberatkan pada sistem karier. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan sistem pembinaan pegawai yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban PNS dengan memotivasi kinerja yang memungkinkan potensi pegawai dikembangkan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan pemerintah yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sistem pembinaan karier harus disusun sedemikian rupa, sehingga dapat menjamin terciptanya kondisi obyektif yang mendorong peningkatan prestasi pegawai. Hal ini dapat tercapai apabila penempatan pegawai didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi dituntut perannya dalam pemerintahan. Perlu dilakukan melalui sistem pembinaan yang mencakup seluruh aspek pembinaan PNS secara terpadu, mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, diklat, kesejahteraan, sampai pada pemberhentian dan pensiun. Sistem pembinaan karier pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis, terencana mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.

#### **3. Pendidikan dan pelatihan**

Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas, diperlukan Pendidikan & Pelatihan yang mengarah pada :

- a. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
- b. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya.
- c. Peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan

lingkungan kerja dan organisasi

Dasar pemikiran yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tersebut adalah :

- a. Pendidikan & pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
  - b. Pendidikan & pelatihan mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil.
  - c. Sistem Pendidikan & pelatihan meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi Pendidikan & pelatihan.
  - d. Pendidikan & pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.
4. Penggajian, tunjangan dan kesejahteraan

Dalam meningkatkan kinerja aparatur yang dilakukan adalah dengan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, seorang aparatur diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para aparatur dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **Faktor yang mempengaruhi pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten musu rawas**

1. Promosi Kerja.

Promosi kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya promosi kerja pegawai dapat berlomba dalam memperbaiki kinerja karena akan dapat kesempatan dalam promosi kerja sehingga sistem kinerja pegawai akan baik dengan sendirinya.

2. Rekrutmen Aparat.

Rekrutmen aparat ini seharusnya pada awal pengretrutan harus teliti dalam pemilihan karyawan, sehingga ini akan berpengaruh pada dinas pariwisata kedepannya

3. Sarana dan prasarana ,sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah dilakukan berdasarkan azas tertib, adil, transparan, efisien dan efektif, manfaat, keselamatan, kesejahteraan, kepatutan, dan akuntabel, serta memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Penataan sarana dan prasarana kerja dilakukan untuk:

- a. kelancaran proses pekerjaan;
- b. kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai;
- c. memudahkan komunikasi;
- d. kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan
- e. memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Penataan sarana dan prasarana kerja bertujuan untuk menjamin:

- a. keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani;
- b. keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur;
- c. cahaya dan fentilasi yang sehat balk slang maupun malam;
- f. kemungkinan perkembangan bagian kantor untuk perubahan sesuai

perkembangan volume/ beban kerja dan struktur organisasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut ;

Dalam pemberdayaan aparatur pegawai perlu disiapkan dari awal, seperti :

1. Pengadaan Pegawai, dinas pariwisata sudah selektif dalam pemilihan pegawai, demi kualitas kinerja dinas pariwisata
2. pembinaan pegawai yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban PNS dengan memotivasi kinerja yang memungkinkan potensi pegawai
3. Pendidikan & pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

### **Saran**

1. Untuk dapat meningkatkan pemberdayaan SDM pada dinas pariwisata Kabupaten Musi Rawas, diperlukan pegawai yang yang berwawasan mengenai iptek maupun dibidangnya, memiliki keahlian harus ditingkatkan, harus dapat mengembangkan potensi dan kemampuannya, agar menjadi seorang pegawai yang berkualitas
2. Seiring dengan era globalisasi dan semakin ketatnya persaingan kerja seharusnya pimpinan dinas pariwisata Kabupaten Musi Rawas lebih memperhatikan keterampilan pegawai, dari tingkat pendidikan mereka yang disesuaikan dengan keahliannya.
3. Untuk masa yang akan datang pimpinan terutama didalam perekrutan pegawai baru hendaknya lebih mengutamakan pegawai perempuan.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto. *Asas-Asas Manajemen*. Diterjemahkan oleh Winardi. Bandung: Alumi. 2000
- Bungin Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Rajawali Pers, Jakarta. 2010, hal 58
- Cook. *Kinerja aparatur negara*. Penerbit Erlangga. Bandung
- Deepa narayan. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta. 2004.
- Diana. *Otonomi Daerah : Untuk Demokrasi dan Kemandirian Rakyat*, PT. Sembrani Aksara Nusantara, Jakarta, 2005, hal 128
- Durianto. *Analisa Evaluasi Kinerja*. erlangga. semarang. 2001.
- Koswara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta 2001.
- Manulang. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta 2005.
- Mustika. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung 2001
- Sarwono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset. Jakarta 2003.
- Sedarmayanti. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta 2000.
- Shardlow. *Manajemen SDm Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta 2000.

- Sugiono. *Sistem Kinerja Pemerintah*. Lembaga Penerbitan STIE YKPN. Jawa Barat 2006.
- Surandajang. *Sistematis Kinerja Pegawai*. Erlangga. Jakarta 2001
- Suyatno. *Manajemen Teori Administrasi Publik*. Bumi Aksara. Jakarta 2002
- SP Siagian. *Pengantar Manajemen Sumber*. Surakarta 2001.
- Thoha. *Aparatur Pemerintah*. Erlangga . Surabaya 2002
- Prijono dan Pranarka. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2002.
- Widjaja. *Pemberdayaan Kinerja Pegawai*. Bandung 2000
- Yudoyono, Bambang, 2001. *Otonomi Daerah, Desentralisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur Pemerintah Daerah dan Anggota DPRD*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta